

Diário de Notícias

Trabalhar à distância: 4 respostas sobre o que falta para uma grande aposta

O controlo e a avaliação são os principais fatores que têm impedido que Portugal se coloque ao lado de outros países da UE. Joana Enes, especialista em Direito Laboral, diz o que é preciso para avançar.

A Legislação que prevê o recurso ao Teletrabalho é consistente com a realidade portuguesa?

O teletrabalho definido como forma de prestação do trabalho "habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação" é consistente com a realidade portuguesa, embora a perceção que tenho da minha experiência é a de existir um desfasamento de vontades entre trabalhadores e empregadores. De um lado os trabalhadores, com muita vontade em prestar teletrabalho e do outro as empresas que apenas admitem recorrer quase excepcionalmente a esta modalidade. Julgo que tal resistência empresarial é apenas cultural. Somos conservadores e como tal precisamos de tempo para "digerir" novas realidades. O atual contexto económico-social poderá ser uma alavanca para a sua maior utilização pelas empresas e o arranque que aguardávamos para a sua real implementação. Na verdade, em determinados setores de atividade, não faz sentido que atualmente, com a possibilidade de utilização de ambientes de controlo informático remotos, de inúmeras aplicações informáticas de auditoria e segurança e tecnologias de comunicação existentes não se recorra mais ao teletrabalho, o que pode trazer vantagens para a empresa e para os seus trabalhadores, sobretudo no que respeita à possível redução de custos em que o teletrabalho se pode traduzir e, ainda, para a sociedade em geral. Basta pensar, por exemplo, no descongestionamento de tráfego que tal poderia significar.

Que dificuldades se podem prever na sua aplicação?

Em termos instrumentais a sua aplicação não deverá acarretar grandes dificuldades. A nível de custos e se as empresas forem já dotadas de tecnologia avançada de informação e comunicação, julgo que a sua aplicação não traz custos de maior, em face da poupança em que o teletrabalho se pode traduzir. A este respeito refira-se que está na liberdade das partes convencionar de quem é a propriedade dos instrumentos de trabalho, a responsabilidade pela sua instalação e manutenção e pelo pagamento das despesas inerentes. Apenas se o teletrabalho for prestado pelo trabalhador com filho com idade até três anos, o que consubstancia um direito novo que pode ser exercido por vontade do trabalhador, é condição da sua implementação que seja o empregador a dispor dos recursos e meios para o efeito, para além do requisito da compatibilidade com a atividade desempenhada.

Nestes termos, as dificuldades de aplicação do teletrabalho na minha opinião prendem-se mais com o exercício do necessário controlo e avaliação da prestação do trabalho por parte do empregador, o que dificulta também o diagnóstico no que respeita às maiores necessidades do trabalhador no sentido de lhe conferir os meios para a sua evolução na carreira. As dificuldades podem ainda surgir a nível da correta identificação do perfil do "teletrabalhador", dado que prestar trabalho sem o controlo físico ou pelo menos mais imediato o empregador exige que o trabalhador seja especialmente autodisciplinado, característica que não é transversal a todos os trabalhadores.

Como se situa Portugal face aos outros países da UE?

Em Portugal a adesão ao teletrabalho não tem a mesma expressão que nos restantes países da UE em que já se encontra enraizado, muito embora o seu uso seja uma tendência. Tenho conhecimento que em algumas empresas multinacionais a utilização do teletrabalho encontra-se já implementada.

Que opinião tem da lei? É apenas para "inglês ver"?

Entendo que o disposto no Código do Trabalho em matéria de teletrabalho é suficiente para a sua plena aplicação. O regime aliás permite que o teletrabalho seja prestado de inúmeras formas que talvez possam não ser conhecidas pelas empresas. O teletrabalho não exige, por exemplo, que o trabalho seja necessariamente prestado na morada do trabalhador, o que convém desmistificar. O trabalho prestado "fora da empresa" pode realizar-se em qualquer outro local, o que configura desde logo um cenário diferente daquele que usualmente pensamos quando se fala em teletrabalho. O teletrabalho não significa também que seja prestado em exclusivo fora da empresa mas "habitualmente" fora dela. Ou seja, pode a empresa recorrer a este regime definindo com o trabalhador que este se apresente na empresa alguns dias da semana, regime que defendo como o mais equilibrado em face das dificuldades já enunciadas, não permitindo o isolamento do trabalhador.

Tal regime pode ainda ser utilizado como forma de proteção na parentalidade, em face das mais recentes alterações à Lei e que atribuem ao trabalhador com filho com idade até três anos de idade o direito de exercer a sua atividade laboral nesse regime, se for compatível com a atividade desempenhada e o empregador dispor de recursos e meios para o efeito. Da redação da Lei nem sequer resultam restrições à utilização "simultânea" do teletrabalho pelo pai e mãe, o que configura uma situação inédita.

Joana Enes é associada sénior do departamento de Laboral da CCA-ONTIER

DN

publicado a 2015-09-20 às 16:35